

**PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RUANG
INAP KELAS II DAN III PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD)
ARIFIN ACHMAD PROVINSI RIAU**

By:

Dwi Septi

Hj. Jumiati Sasmita, SE., M.Si., Ph.D

Raden Lestari Ganarsih, SE., MM

Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email: dwi_sidebang@yahoo.com

**STRESS EFFECT ON THE PERFORMANCE OF WORK SPACE HOSPITAL
NURSE GRADE II AND III OF REGIONAL GENERAL HOSPITAL
(Hospital) ARIFIN ACHMAD PROVINCE RIAU**

ABSTRACT

The hospital is one form of health facilities , both organized by the government and or the community . The success of a hospital in its function characterized by an increase in the quality of hospital services . Hospital quality so obtained by several factors . The most dominant factor is resource.

The purpose of this study was to determine the effect of work stress on the performance of nurse -patient room class II and III on General Hospital (Hospital) Arifin Achmad Riau Province. The population of nurses around the hospital room class II and III who served in the last year ie in 2010 on General Hospital (Hospital) Arifin Achmad Riau province , as many as 216 people with a sampling of 68 people by using cluster sampling . The technique of collecting data through questionnaires were analyzed quantitatively .

T-test results prove that there is a significant effect of work stress on the performance of nurse -patient room class II and III on General Hospital (Hospital) Arifin Achmad Riau inversely proportional to the nature of the effect . What this means is that the higher the stress level of nurses , the nurse 's performance will decrease . It was determined that the effect of work stress on the performance of nurse -patient room class II and III on General Hospital (Hospital) Arifin Achmad Riau Province amounted to 41.8 % . While the rest are not influenced by other variables studied .

Keywords : *Job Stress And Employee Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Rumah sakit merupakan salah satu bentuk sarana kesehatan, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah dan atau masyarakat yang berfungsi untuk melakukan upaya pelayanan kesehatan dasar atau kesehatan rujukan dan kesehatan penunjang. Keberhasilan suatu rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan adanya peningkatan mutu pelayanan rumah sakit. Mutu rumah sakit sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor yang paling dominan adalah sumber daya manusia. (Depkes RI, 2002).

Stress yang berasal dan berkaitan dengan segala sesuatu dari lingkungan kerja ini lazim disebut dengan stress kerja.

Efek psikologis yang paling sederhana dan jelas dari stress kerja adalah menurunnya prestasi kerja/ kinerja karyawan. Kinerja karyawan timbul sebagai respon efektif atau emosional terhadap tugas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Beban kerja yang tinggi akan menyebabkan munculnya stress pada karyawan.

Stress kerja disebabkan oleh konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok dan pengaruh kepemimpinan.

Oleh karena itu, masalah stress sangat penting untuk diperhatikan, karena tingkatan stress yang tinggi dan berkelanjutan berdampak terhadap aktivitas dalam hal ini adalah aktivitas pelayanan keperawatan. Dari segi pelayanan, tenaga perawat dituntut untuk mampu memberikan pelayanan secara teratur dan tepat waktu, juga harus didukung oleh sikap ramah tamah, sopan santun dan mau bersabar serta mau menyisihkan waktunya untuk mendengarkan keluhan-keluhan pasien dengan memberikan informasi-informasi yang jelas dan mudah dimengerti.

Berdasarkan uraian dan masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RUANG INAP KELAS II DAN III PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) ARIFIN ACHMAD PROVINSI RIAU”**.

1.2. RUMUSAN MASALAH

Dari latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut : “Apakah stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada perawat Ruang Inap Kelas II dan III pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Provinsi Riau?”

1.3. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Sesuai dengan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja perawat pada perawat Ruang Inap kelas II dan III Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Provinsi Riau.

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Untuk menambah dan memperluas wawasan pengetahuan tentang Sumber Daya Manusia khususnya tentang stress kerja dan

kinerja perawat rumah sakit. Selain itu juga dapat bermanfaat untuk menambah koleksi dan pengetahuan mahasiswa lain serta sebagai acuan untuk penelitian berikutnya.

2. Manfaat Bagi Pihak Rumah Sakit

Bagi pihak Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Provinsi Riau sebagai input atau masukan bagaimana mengantisipasi dan mengelola stress yang dialami tenaga perawat. Begitu juga penelitian ini berguna bagi pihak rumah sakit agar tenaga perawat yang ada tidak mengalami stress dengan tingkatan yang tinggi, sehingga tujuan dari rumah sakit yaitu memberikan pelayanan yang optimal baik jasmani terlebih-lebih pelayanan rohani (kejiwaan) dapat tercapai.

3. Manfaat Bagi Penulis

Sebagai sarana bagi peneliti untuk memahami dan menerapkan ilmu yang didapat selama mengikuti perkuliahan dan untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya mengenai stress kerja dan kinerja perawat pada perawat Ruang

Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Provinsi Riau.

Kerangka Teori

2.1.1. Stress Kerja (X)

Menurut **Robbins (2006: 793)** ahli perilaku organisasi, stress adalah suatu kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang (*opportunity*) atau tuntutan (*demands*) dikaitkan dengan yang sangat diinginkannya, hasilnya dipersepsikan sebagai sesuatu yang penting tapi tidak pasti. Namun pada prinsipnya ada 3 hal penting sebagai penyebab timbulnya stress dalam bekerja, yaitu: (**Cooper dan Straw, 2005: 19**).

- 1) Beban kerja (tingkat kelelahan)
- 2) Lingkungan kerja yang tidak nyaman
- 3) Konflik

2.1.2 Kinerja (Y)

Menurut (**Hasibuan, 2001; hal. 34**) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas ,

pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut **Dharma (2005)**, kinerja mengisyaratkan adanya hubungan antara barang dan jasa yang dihasilkan dan sumber-sumber masukan yang digunakan.

1. Kemampuan
2. Sistem penghargaan
3. Motivasi kerja
4. Tingkat pengetahuan
5. Dukungan yang diterima
6. Komunikasi
7. Gaya kepemimpinan
8. Hubungan kerja

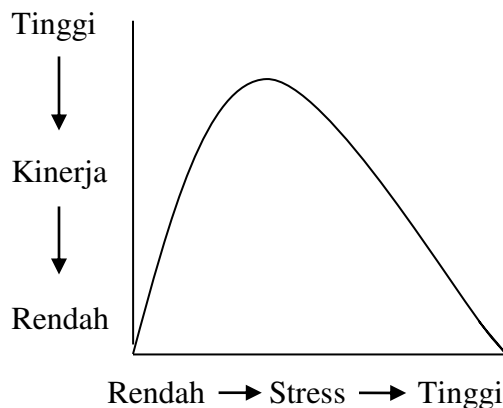
2.2. Kerangka Penelitian

2.2.1. Hubungan stress kerja dan kinerja

Gejala stress yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluar masuknya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatnya merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur. (**Siagian 2000, 213**).

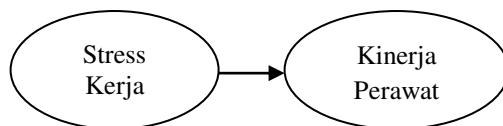
Adapun kaitan antara stress kerja dengan kinerja telah dilakukan riset dimana sebagian besar menyatakan bahwa hubungan antara stress dengan kinerja berupa hubungan U terbalik seperti terlihat pada gambar di bawah ini:

Gambar 1.1: Hubungan Stress Kerja dan Kinerja Karyawan



Sumber: Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, Jilid 2, Terjemahan Hadyana Pujaatmaka, Prenhallindo, Jakarta, 2006, hal. 801.

Pola hubungan antar variabel tersebut dapat digambarkan dalam kerangka penelitian sebagai berikut:



Sumber: Stress kerja: Stephen. P. Robbin (2006), Kinerja Perawat: Dharma (2005)

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut: "Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Inap Kelas II dan III Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Provinsi Riau".

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini seluruh tenaga perawat ruang inap kelas II dan III yang bertugas pada tahun terakhir yaitu tahun 2010 pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Provinsi Riau, yaitu sebanyak 216 orang. Sampel yang menjadi objek penelitian ini adalah sebanyak 68 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan disesuaikan dengan jenis data yang diambil sebagai berikut:

- Observasi
- Daftar pertanyaan (*Questioner*)

- Mengumpulkan bahan-bahan atau laporan-laporan yang dikeluarkan oleh pihak Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Provinsi Riau.

Metode Analisis Data

Dalam pembahasan penelitian ini, penulis menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif, yaitu penganalisaan yang menggunakan pendekatan perhitungan statistik dengan regresi linear sederhana yang dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = \text{Kinerja Perawat}$$

$$X = \text{Stress Kerja}$$

$$a = \text{Konstanta}$$

$$b = \text{Koefisien regresi}$$

Variabel Penelitian

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 5.1 : Umur responden tenaga perawat ruang inap kelas II dan III pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Provinsi Riau

Tingkat umur (tahun)	Responden	Persentase (%)
21 - 30 Tahun	42	61,8
31 - 40 Tahun	21	30,8
> 40 Tahun	5	7,4
Total	68	100,0

Sumber : Data Olahan 2012

Adapun variabel penelitian yang menjadi objek penelitian ini adalah:

1. Stress kerja, sebagai variabel independent atau variabel bebas (X)
2. Kinerja perawat, sebagai variabel dependent atau variabel terikat (Y)

Gambaran Umum Perusahaan

Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Provinsi Riau merupakan rumah sakit pemerintah yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa kesehatan untuk umum. Dalam melaksanakan usahanya untuk memberikan pelayanan di bidang kesehatan, maka dari itu Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad berusaha untuk mengadakan berbagai macam bentuk pelayanan terhadap gangguan kesehatan yang dialami oleh masyarakat.

Untuk melihat masa responden tenaga perawat ruang inap kelas II dan III pada Rumah Sakit Umum Daerah

(RSUD) Arifin Achmad Provinsi Riau, dapat dilihat pada tabel 5.2 dibawah ini:

Tabel 5.2 : Masa kerja responden tenaga perawat ruang inap kelas II dan III pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Provinsi Riau

Masa kerja (tahun)	Responden	Persentase (%)
2 - 5 Tahun	34	50,0
5 - 10 Tahun	19	27,9
> 10 Tahun	15	22,1
Total	68	100,0

Sumber : Data Olahan 2012

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Adapun variabel dalam penelitian ini adalah stress kerja dan kinerja perawat. Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator-indikator pada masing-masing variabel tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

a. Stress Kerja

Untuk mengetahui tanggapan responden tenaga perawat ruang inap kelas II dan III pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Provinsi Riau tentang variabel stress kerja yang dijadikan indikator, dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

Tanggapan responden tenaga perawat ruang inap kelas II dan III

pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Provinsi Riau tentang rutinitas pekerjaan selama bekerja

No	Kriteria	Responden	Persentase (%)
1	Sangat tidak setuju	1	1,5
2	Tidak setuju	10	14,7
3	Ragu-ragu	16	23,5
4	Setuju	37	54,4
5	Sangat setuju	4	5,9
Total		68	100,0

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa terkadang perawat ruang inap kelas II dan III pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Provinsi Riau memang sering mengalami kejenuhan terhadap

rutinitas pekerjaan dan terkadang mereka tidak menikmati pekerjaan yang dibebankan kepada mereka, hal ini juga disebabkan oleh tugas mereka yang monoton, dan posisi mereka yang

harus siaga jika suatu waktu dalam waktu libur harus dipanggil untuk bekerja karena kurangnya tenaga perawat di rumah sakit.

Tanggapan responden tenaga perawat ruang inap kelas II dan III pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Provinsi Riau tentang keseimbangan antara jumlah perawat dan pasien

No	Kriteria	Responden	Persentase (%)
1	Sangat tidak setuju	0	0,0
2	Tidak setuju	18	26,5
3	Ragu-ragu	16	23,5
4	Setuju	22	32,4
5	Sangat setuju	12	17,6
Total		68	100,0

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa perawat ruang inap kelas II dan III pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Provinsi Riau merasa kurang mampu atau sering kewalahan dalam menangani pasien karena begitu

banyak pasien yang harus ditangani dengan kondisi jumlah perawat yang tidak menentu di setiap ruangan dan adanya ketidakseimbangan jumlah pasien dan jumlah perawat yang ada pada saat-saat yang dibutuhkan oleh pasien.

Tanggapan responden tenaga perawat ruang inap kelas II dan III pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Provinsi Riau tentang kesediaan peralatan dan perlengkapan

No	Kriteria	Responden	Persentase (%)
1	Sangat tidak setuju	0	0,0
2	Tidak setuju	0	0,0
3	Ragu-ragu	4	5,9
4	Setuju	24	35,3
5	Sangat setuju	40	58,8
Total		68	100,0

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar perawat ruang inap kelas II dan III menyatakan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad

Provinsi Riau ketersediaan peralatan dan perlengkapan kesehatan cukup lengkap dan memadai sehingga tindakan keperawatan dapat dilakukan dengan lancar.

Tanggapan responden tenaga perawat ruang inap kelas II dan III pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Provinsi Riau tentang pencemaran yang terjadi di lingkungan kerja

No	Kriteria	Responden	Persentase (%)
1	Sangat tidak setuju	1	1,5
2	Tidak setuju	4	5,9
3	Ragu-ragu	11	16,2
4	Setuju	48	70,6
5	Sangat setuju	4	5,9
Total		68	100,0

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar perawat ruang inap kelas II dan III merasa terganggu terhadap pencemaran lingkungan yang ada di tempat mereka bekerja, hal ini disebabkan karena debu dan suara

bising yang bersumber pada pengerjaan renovasi gedung di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Provinsi Riau, sehingga berdampak terhadap kesehatan perawat dan konsentrasi kerja mereka.

Tanggapan responden tenaga perawat ruang inap kelas II dan III pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Provinsi Riau tentang keikutsertaan/ partisipasi dalam pengambilan keputusan

No	Kriteria	Responden	Persentase (%)
1	Sangat tidak setuju	0	0,0
2	Tidak setuju	46	67,5
3	Ragu-ragu	10	14,7
4	Setuju	12	17,8
5	Sangat setuju	0	0,0
Total		68	100,0

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian perawat ruang inap kelas II dan III merasa tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan, hal ini bisa disebabkan karena adanya perbedaan gaya kepemimpinan kepala ruangan yang ada setiap ruangan keperawatan. Ada yang mempunyai gaya kepemimpinan partisipatif dan lebih dominan memiliki gaya kepemimpinan

otokratik, dimana tipe kepemimpinan seperti ini memiliki sifat otoriter, kaku dalam bertindak, menganggap bahwa semua kewajiban untuk mengambil keputusan, menjalankan tindakan, mengarahkan dan mengawasi bawahannya berpusat di bawah kendalinya sehingga bawahannya tidak diberi kesempatan untuk memberikan saran, pertimbangan atau pendapat.

Tanggapan responden tenaga perawat ruang inap kelas II dan III pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Provinsi Riau tentang hubungan kerja sama yang tidak baik dan ketidakpercayaan sesama perawat

No	Kriteria	Responden	Persentase (%)
1	Sangat tidak setuju	0	0,0
2	Tidak setuju	0	0,0
3	Ragu-ragu	1	1,5
4	Setuju	27	39,7
5	Sangat setuju	40	58,8
Total		68	100,0

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar perawat ruang inap kelas II dan III Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Provinsi Riau merasakan adanya sikap saling tidak percaya diantara sesama perawat, hal ini bisa disebabkan karena jadwal shift kerja yang sudah habis sedangkan

penanganan pasien yang berada di bawah tanggung jawabnya belum selesai sehingga merasa tidak percaya dan ragu untuk memindahkan penanganan pasien tersebut kepada perawat yang lain.

b. Kinerja Perawat

Untuk mengetahui tanggapan responden tenaga perawat ruang inap kelas II dan III pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin

Achmad Provinsi Riau tentang variabel kinerja yang dijadikan indikator penelitian, dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

Tanggapan responden tenaga perawat ruang inap kelas II dan III pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Provinsi Riau tentang kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

No	Kriteria	Responden	Persentase (%)
1	Sangat tidak setuju	48	70,6
2	Tidak setuju	17	25,0
3	Ragu-ragu	3	4,4
4	Setuju	0	0,0
5	Sangat setuju	0	0,0
Total		68	100,0

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa perawat ruang inap kelas II dan III pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Provinsi Riau masih belum bisa memenuhi ketepatan waktu menyelesaikan tugas dan tanggung

jawab disebabkan karena banyaknya jumlah pasien yang harus ditangani di saat-saat yang tak diduga dan mendesak sehingga tugas dan tanggung jawab lain sedikit terabaikan oleh waktu.

Tanggapan responden tenaga perawat ruang inap kelas II dan III pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Provinsi Riau tentang pemberian penghargaan yang diberikan kepada tenaga keperawatan

No	Kriteria	Responden	Persentase (%)
1	Sangat tidak setuju	11	17,6
2	Tidak setuju	43	63,2
3	Ragu-ragu	11	17,6
4	Setuju	3	4,4
5	Sangat setuju	0	0,0
Total		68	100,0

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa penghargaan atas prestasi kerja masih kurang dirasakan oleh sebagian besar perawat ruang inap kelas II dan III pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Provinsi Riau. Penghargaan yang bisa mereka terima selain dari gaji pokok adalah dengan upah lembur yang diberikan oleh perusahaan sesuai

anggaran yang telah ditentukan, terutama bagi tenaga perawat yang masih baru bekerja di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau. Penghargaan yang bisa dirasakan hanya oleh sebagian para tenaga perawat yang masa kerjanya sudah lama dan dengan prestasi yang baik maka akan merasakan jenjang karier dan gaji yang meningkat.

Tanggapan responden tenaga perawat ruang inap kelas II dan III pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Provinsi Riau tentang motivasi dalam bekerja

No	Kriteria	Responden	Persentase (%)
1	Sangat tidak setuju	0	0,0
2	Tidak setuju	7	10,3
3	Ragu-ragu	8	11,8
4	Setuju	46	67,6
5	Sangat setuju	7	10,3
Total		68	100,0

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa perawat merasa termotivasi bekerja di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau karena gaji yang mereka dapat sesuai dengan

beban kerja yang mereka tanggung dan pada akhirnya para perawat akan memiliki status sebagai pegawai negeri sipil.

Tanggapan responden tenaga perawat ruang inap kelas II dan III pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Provinsi Riau tentang pengetahuan di dalam pekerjaan yangigeluti

No	Kriteria	Responden	Persentase (%)
1	Sangat tidak setuju	0	0,0
2	Tidak setuju	1	1,5
3	Ragu-ragu	29	42,6
4	Setuju	33	48,5
5	Sangat setuju	5	7,4
Total		68	100,0

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa perawat memiliki pengetahuan yang cukup terhadap pekerjaan yang mereka geluti karena mereka adalah lulusan dari akademi keperawatan yang sudah dipersiapkan untuk menekuni dunia keperawatan dan adanya pelatihan-pelatihan keperawatan yang diadakan pihak manajemen RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau sehingga mereka memiliki keterampilan yang baik.

Tanggapan responden tenaga perawat ruang inap kelas II dan III pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Provinsi Riau tentang dukungan yang diterima dari keluarga, atasan dan rekan kerja

No	Kriteria	Responden	Persentase (%)
1	Sangat tidak setuju	0	0,0
2	Tidak setuju	4	5,9
3	Ragu-ragu	7	10,3
4	Setuju	57	83,8
5	Sangat setuju	0	0,0
Total		68	100,0

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa perawat merasa mendapat dukungan penuh dari keluarga, rekan kerja, dan atasan terhadap pekerjaan mereka sebagai tenaga perawat di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau.

Tanggapan responden tenaga perawat ruang inap kelas II dan III pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Provinsi Riau tentang komunikasi yang cukup baik antara sesama rekan kerja

No	Kriteria	Responden	Persentase (%)
1	Sangat tidak setuju	0	0,0
2	Tidak setuju	3	4,4
3	Ragu-ragu	13	19,1
4	Setuju	52	76,5
5	Sangat setuju	0	0,0
Total		68	100,0

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja mengenai penyelesaian masalah dalam pekerjaan dan penanganan pasien sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.

Tanggapan responden tenaga perawat ruang inap kelas II dan III pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Provinsi Riau tentang penerapan pola kepemimpinan yang bersahabat

No	Kriteria	Responden	Persentase (%)
1	Sangat tidak setuju	0	0,0
2	Tidak setuju	10	14,7
3	Ragu-ragu	38	55,9
4	Setuju	20	29,4
5	Sangat setuju	0	0,0
Total		68	100,0

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa di RSUD Arifin Achmad sudah cukup bagus menerapkan pola kepemimpinan yang bersahabat dimana pihak rumah sakit cukup baik untuk bisa membina relasi dengan para tenaga perawat walaupun masih memiliki tipe pemimpin yang berbeda-beda terkhusus bagi kepala perawat di setiap ruangan.

Tanggapan responden tenaga perawat ruang inap kelas II dan III pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Provinsi Riau tentang keharmonisan hubungan kerja antara sesama perawat

No	Kriteria	Responden	Persentase (%)
1	Sangat tidak setuju	1	1,5
2	Tidak setuju	11	16,1
3	Ragu-ragu	25	36,8
4	Setuju	30	44,1
5	Sangat setuju	1	1,5
Total		68	100,0

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang harmonis yang terjalin antara sesama perawat RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau sehingga terjalin kerja sama yang baik di antara mereka.

Analisis Data

Hipotesis dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel independen (stress kerja) terhadap variabel dependent (kinerja perawat) dengan menggunakan regresi linier sederhana. Analisis ini tidak hanya melihat seberapa besar pengaruh dari variabel independen, tetapi juga dapat melihat arah dari pengaruh tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian, persamaan dalam analisis regresi linier sederhana ditunjukkan oleh tabel berikut:

Berdasarkan tabel 5.17 diatas dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1$$

$$\text{Kinerja Perawat} = 5,066 - 0,498 \text{ Stress Kerja} + e$$

Arti persamaan regresi diatas adalah:

- Nilai konstanta (a) sebesar 5,066. Artinya adalah apabila stress kerja diasumsikan nol (0), maka kinerja perawat bernilai sebesar 5,066.
- Nilai koefisien regresi variabel stress kerja bernilai -0,498. Artinya adalah apabila stress kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka akan menurunkan kinerja perawat sebesar 0,498.

Pembahasan

Aspek stress dalam penelitian ini terbukti signifikan mempengaruhi kinerja perawat ruang inap kelas II dan III pada RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau, ini terlihat dari koefisien regresi variabel stress terhadap kinerja adalah sebesar 0,418 dengan tingkat signifikan ($0,00 < 0,05$) lebih kecil dari probabilitas 0,05 sehingga berpengaruh signifikan dan positif.

Hasil penelitian ini menunjang penelitian terdahulu **Rikha Agriati (2007)** terdapat pengaruh sangat kuat dan signifikan antara stress terhadap kinerja pegawai pada kantor Imigrasi Pekanbaru sebesar 39,5% jadi stress dan kinerja mempunyai hubungan sangat erat karena dapat mencapai kinerja yang baik dibutuhkan tingkat stress yang rendah pada diri pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan stress kerja seperti beban kerja, lingkungan kerja yang tidak nyaman, dan konflik yang sering terjadi di lingkungan kerja perawat RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau memungkinkan menjadi faktor pendukung meningkatnya stress

kerja perawat yang membuat kinerja perawat menurun dan masih ada 58,2 % faktor lain yang mempengaruhi penurunan kinerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Bila dilihat karakteristik umur, dalam penelitian ini dikhususkan responden wanita yang berusia 21-30 tahun yaitu sebanyak 68 responden. Ini berarti bila dilihat dari umur bisa dikatakan bahwa rata-rata usia responden berada pada tahap yang produktif. Tuntutan dan kebutuhan asuhan keperawatan yang berkualitas merupakan tantangan yang harus dipersiapkan secara benar-benar dan ditangani secara mendasar, terarah dan sungguh-sungguh dari rumah sakit.

Kualitas pelayanan keperawatan suatu rumah sakit dinilai dari kepuasan pasien yang sedang atau pernah dirawat yang merupakan ungkapan rasa lega atau senang karena harapan tentang sesuatu kebutuhan pasien terpenuhi oleh pelayanan keperawatan yang bila diuraikan berarti kepuasan terhadap kenyamanan, kecepatan, pelayanan, keramahan dan perhatian. Sementara rasa puas sendiri mempunyai nilai

yang relatif tergantung dari masing-masing individu.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel stress berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat ruang inap kelas II dan III pada RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau. Hal tersebut ditunjukkan dengan adanya rutinitas beban kerja yang tinggi, lingkungan kerja yang tidak nyaman dan konflik yang sering terjadi di dalam lingkungan kerja. Dapat digambarkan jika hal seperti itu terus menerus terjadi maka akan dapat mempengaruhi penurunan kinerja perawat ruang inap kelas II dan III pada RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau.

Saran

Untuk mengurangi stress kerja perlu dilakukan kebijakan dan pengawasan mengenai tugas pokok dan tujuan instansi secara berkala, hal tersebut untuk memahami dan menyadari mengenai apa yang harus dikerjakan oleh setiap perawat, agar

perawat selalu sanggup dan mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang ditanggung.

Daftar Pustaka

- Agoes. 2003. *Teori dan Manajemen Stress*. Taroda: Malang.
- Agus, Dharma. 2002. *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Anoraga, anik. 2000. *Psikologi Dalam Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anoraga, P. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atkinso, Richard C, dan Atkinso, Rita L. 2001. *Pengantar Psikologi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Bambang Tarupolo. 2002. *Warta Kesehatan Media Komunikasi Kesehatan Kerja*. Edisi kedua. Jakarta: Grafindo.
- Cooper, Cary dan Alison Straw. 2005. *Stress Manajemen Yang Sukses*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Kesaint Blanc Indah.
- Depkes RI. 2002. Keputusan Menkes RI No.228/ MENKES/ SK/ III/

- 2002 tentang *Pedoman Penyusunan Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit yang Wajib Dilaksanakan Daerah*.
- Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Djarmiko, Yayat Hayati. 2003. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Ketiga. Bandung: IKAPI.
- Effendy, Nasrul. 2001. *Dasar-Dasar Keperawatan Kesehatan Masyarakat*. Edisi Ketiga. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- Gibson, 2000. *Organisasi Perilaku Struktur Proses*. (Alih Bahasa : Agus Dharma), Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gomes, Faustino Cardoso, Dr. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Hager. 2001. *The Octopus Conspiracy and other vignettes of the Counter Culture*. Washington: Triney d
- Hardjana, Agus M. 2001. *Stress Tanpa Distress*. Jakarta: Arcan.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2001. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi aksara.
- _____, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Hawari, P. 2008. *Manajemen Stress, Cemas, dan Depresi*. Jakarta: FK UI
- Henderson. 2005. *Buku Ajar Konsep Kebidanan*. Jakarta: EBC.
- Imam, Ghozali. 2001. *Statistik Nonparametrik*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Marihot Manullang, 2005. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gajah Mada University press.
- Musbikin, Imam. 2005. *Kiat-Kiat Sukses Melawan Stress*. Jakarta: Jawara.
- Nazir, Moh, Ph.D. 2005. *Metode Penelitian*. Cetakan Keenam. Bogor: Ghalia Indah.
- Notoatmodjo. S. 2010. *Ilmu Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Priyatno, Dwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: MediaKom.
- Robert L Mathis & John H Jackson. 2002. *Manajemen Sumber*

- Daya Manusia. Jakarta: Salemba empat
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jilid 2, Edisi Kedelapan. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Roger dan Fiona. 2000. *The Knows Word of Broad News*. ChapMan and hal
- Simamora, Henry. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE: Yogyakarta
- Siagian, Sondang P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keduabelas, Jakarta: Bumi Aksara.
- Smet, B. 2001. *Psikologi Kesehatan*. Jakarta: PT.Gramedia Widia Sarana.
- Sumarsono, HM. Sonny. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunyoto, Danang dan Burhanudin. 2011. *Perilaku Organisasional*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS.
- Swanburg. 2000. *Intermountain Health Care*. Jakarta: Jawa.
- Tim Departemen Kesehatan. 2000. *Teknik Perawatan Dasar*. Cetakan Keempat. Jakarta: PT. Granesia.
- Tim Departemen Kesehatan RI. 2002. *Prosedur Perawatan Dasar*. Jakarta: Persatuan Perawat Nasional Indonesia.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Keenam. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ilmi, B. 2003. *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja dan Identifikasi Management Stress yang digunakan perawat di Ruangn Inap RSUD Ulin. Banjarmasin*. Thesis Askes 14 Desember 2006
library@lib.unair.ac.id;
library@indo.net.id
- Mike. 2007. *Psikologi Stress*. Diperoleh tanggal 10 Desember 2012 dari <http://www.e-psikologi.com>
- Shaulim, 2008. *Studi Tentang Stress Kerja Pada Perawat RSUD KABUPATEN BENGKAYAN*. Diperoleh tanggal 16 Februari 2012 dari <http://www.fkm.undip.ac.id>.
- Zamralita. 2004. *Hubungan antara stress kerja dan kepuasan kerja pada buruh PT. Great Giant Pineapple Terbanggi Besar Lampung Tengah*. Diperoleh tanggal 30 November 2012 dari <http://www.psikologi.unair.co.m>